

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

L'ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET
DES MONITEURS DU PEPS
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL



Fédération indépendante
des syndicats autonomes

ET

L'Université Laval



UNIVERSITÉ
LAVAL

www.rh.ulaval.ca

2022 - 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUTS DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES.....	2
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 5	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	4
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES	6
ARTICLE 7	ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 8	ANNULLATION D'ACTIVITÉS.....	15
ARTICLE 9	PROLONGATION D'HORAIRE	15
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ ET LIEN D'EMPLOI.....	15
ARTICLE 11	COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL.....	16
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	17
ARTICLE 13	MESURES DISCIPLINAIRES ET LETTRES D'ATTENTES	19
ARTICLE 14	PROTECTION JUDICIAIRE.....	20
ARTICLE 15	UNIFORME	20
ARTICLE 16	VACANCES	21
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS.....	21
ARTICLE 18	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	22
ARTICLE 19	RÉUNIONS ET STAGES	23
ARTICLE 20	SALAIRES, AVANCEMENT D'ÉCHELONS ET PRIME DE RESPONSABILITÉ.....	24
ARTICLE 21	DURÉE DE LA CONVENTION.....	27
SIGNATURE DE LA CONVENTION		29
ANNEXE I	DESCRIPTIONS SOMMAIRES DES FONCTIONS	30
ANNEXE II	ABSENCES ET CONGÉS POUR MALADIE OU RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES	32
LETTRE D'ENTENTE (LE-MS-2023-01).....		34
LETTRE D'ENTENTE (LE-MS-2023-02).....		36
LETTRE D'ENTENTE (LE-MS-2023-03).....		38

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour buts de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées représentées par le Syndicat et de maintenir une structure de travail juste et équitable, en tenant compte de leurs intérêts respectifs et de leurs obligations conjointes.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 La convention s'applique à tout le personnel de piscine affecté à la natation et à la surveillance aquatique au PEPS, salarié au sens du Code du travail, tel que prévu par le certificat d'accréditation émis le 24 février 2003.

- 2.02 La description sommaire des tâches de chacune des fonctions énumérées ci-dessus apparaît à l'annexe I de la présente convention.

Il appartient à l'Employeur de déterminer les tâches spécifiques et les qualifications et exigences requises pour chacune de ces fonctions.

Il appartient également à l'Employeur d'aviser le Syndicat de toute modification apportée aux descriptions sommaires des tâches en annexe.

- 2.03 Le personnel de l'Employeur non inclus dans l'unité de négociation n'accomplit pas les tâches normalement effectuées par les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants :

- Dans les cas d'urgence, de dépannage ou de situation imprévisible, sans toutefois excéder quinze (15) heures par semaine;
- Pour les fins d'entraînement ou d'évaluation des personnes salariées;
- Dans les cas de travail effectué par le personnel enseignant et de recherche dans le cadre de leurs activités universitaires.

En aucun cas, le travail dudit personnel de l'Employeur ne doit retarder l'embauche ou priver une personne salariée régie par la convention collective de faire ses heures de travail régulières au sens de l'article 7.

2.04 Le personnel d'autres organismes n'accomplit pas les tâches normalement effectuées par les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants :

- Entraînements des clubs de compétition affiliés;
- Travail effectué par le personnel enseignant dans le cadre de leurs activités pour les niveaux primaire, secondaire et collégial;

En aucun cas, le travail dudit personnel ne doit retarder l'embauche ou priver une personne salariée régie par la convention collective de faire ses heures de travail régulières au sens de l'article 7.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

3.01 Pour les fins d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention collective, les termes mentionnés ci-après ont le sens suivant qui leur est donné :

3.02 **Activité**

Signifie deux (2) types d'activités : soit de la surveillance, soit du monitorat. Le monitorat peut être des cours de natation, des entraînements des maîtres-nageurs ou des cours de formation aquatique.

3.03 **Date d'embauche (début du lien d'emploi)**

Date du premier jour travaillé dans l'une ou l'autre des activités couvertes par la convention. S'il y a interruption du lien d'emploi en vertu de l'article 10.03 et, s'il y a par la suite un nouvel engagement, une nouvelle date d'embauche sera fixée à la date de celui-ci.

3.04 **Employeur**

Désigne l'Université Laval ou son représentant autorisé.

3.05 **Formation aquatique**

Désigne un cours soit d'Étoile de bronze, de Médaille de bronze, de Croix de bronze, de Sauvetage sportif, de soins d'urgence aquatique, de Sauveteur national, de Moniteur de natation, de Moniteur en sauvetage, ou une requalification de ces brevets.

En cas de modification d'appellations des cours par les sociétés, les nouvelles appellations seront considérées comme incluses dans cet article.

3.06 Période de probation

La période de probation d'une personne salariée est calculée par type d'activités; c'est la période qui sert à l'Employeur pour évaluer les connaissances et les aptitudes d'une personne salariée à poursuivre l'exercice de ce type d'activités.

Dans la mesure du possible, la personne salariée qui connaît des difficultés pendant la période de probation est rencontrée par l'Employeur afin que ce dernier lui signifie les ajustements nécessaires.

Pour les activités de surveillance, la période de probation est de cent cinquante (150) heures travaillées.

Pour les activités de monitorat, la période de probation est de cinquante (50) heures travaillées et d'un minimum de deux (2) sessions à compter de la date d'embauche.

Une personne salariée, dont la période de probation est en cours dans un type d'activités donné, bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception du recours à la procédure de grief et d'arbitrage pour contester sa fin d'emploi dans ce type d'activités.

Lorsque la période de probation est complétée avec succès, l'ancienneté de la personne salariée lui est reconnue rétroactivement à la date de son embauche, conformément aux dispositions de l'article 10.

3.07 Période de travail

Représente un bloc horaire attribué pour la durée d'une session à une personne salariée en référence à une activité.

Pour la surveillance : un bloc horaire peut aller jusqu'à un maximum de quatre heures et demie (4 1/2) consécutives.

Pour le monitorat : un bloc horaire est équivalent à la durée d'un cours spécifique.

3.08 Personne salariée

Désigne une personne régie par la convention collective.

3.09 Syndicat

Désigne l'Association des sauveteurs et des moniteurs du PEPS de l'Université Laval accréditée par décision datée du 24 février 2003 et affiliée à la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA).

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque personne salariée toute cotisation déterminée par le Syndicat.
- 4.02 À chaque période de paie, l'Employeur transmet à la Fédération indépendante des syndicats autonomes les sommes perçues au cours de cette période. De plus, une liste indiquant pour chaque personne salariée visée, le nom, le numéro d'employé, le salaire admissible (excluant les primes et le temps supplémentaire) ainsi que la cotisation retenue est envoyée au Syndicat.
- 4.03 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de tout recours et de toute réclamation qui pourraient être exercés par une personne salariée ou un groupe de personnes salariées résultant de l'application du présent article.

ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- 5.02 Sous réserve des dispositions de la présente et à moins d'avis contraire, l'Employeur agit généralement par le vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances.
- 5.03 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire de toutes les personnes salariées visées par la présente convention collective. Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 5.04 Une fois par mois, l'Employeur remet au Syndicat une liste alphabétique des personnes salariées à l'emploi à ce moment avec les informations

suivantes : le nom, le numéro d'employé, l'adresse domiciliaire et l'adresse électronique.

Une fois par session, l'Employeur remet au Syndicat une liste alphabétique des personnes salariées à l'emploi au cours de cette session avec les informations suivantes : le nom, le numéro d'employé, la fonction occupée, le taux horaire et le nombre d'heures déclarées.

De plus, à chaque session, l'Employeur identifie au moyen de son choix, les personnes salariées nouvellement embauchées et transmet cette information au Syndicat.

- 5.05 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant à l'endroit convenu entre les parties, de même qu'il lui reconnaît le droit de faire circuler tout matériel d'information que le Syndicat juge nécessaire, pourvu que la source en soit clairement indiquée.
- 5.06 Pendant la durée de la convention, l'Employeur ne doit pas recourir au lock-out; le Syndicat et les personnes salariées ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.
- 5.07 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 5.08 L'Employeur permet l'accès sur ses terrains et dans ses bâtiments aux conseillers extérieurs du Syndicat sous réserve des règlements de l'Université.
- 5.09 L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat à cause de sa race, de son identité de genre, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de sa sexualité, le tout conformément à leurs obligations contractées par la loi ou la convention.

En matière de harcèlement, toute plainte est traitée et sanctionnée suivant les dispositions du règlement en vigueur à l'Université Laval pour prévenir et contrer le harcèlement.

5.10 Le Syndicat informe l'Employeur du nom des membres de l'exécutif syndical ou de tout autre représentant syndical ainsi que des responsabilités qu'ils assument au regard de la convention collective.

5.11 Il est de la responsabilité de la personne salariée de maintenir à jour les brevets nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

La personne salariée doit renouveler son ou ses brevets, le cas échéant, au plus tard quatorze (14) jours avant l'expiration de ceux-ci. Le non-respect de ce délai pourrait entraîner le retrait des heures de travail attribuées à la personne salariée.

5.12 Toute requalification de brevet nécessaire aux fonctions, organisée par le Service des activités sportives (SAS) et réussie par la personne salariée, est remboursée par l'Employeur sur présentation de pièce(s) justificative(s).

L'organisation de ces requalifications se fait à la discrétion du SAS.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Le nombre maximal d'heures de travail payées par l'Employeur pour l'ensemble des personnes salariées désignées par le Syndicat pour s'occuper de toute affaire syndicale est de trente (30) heures par année. Toutefois ce maximum est augmenté à cinquante (50) heures pour la dernière année d'application de la convention collective, en vue de la préparation de son renouvellement.

De plus, quarante (40) heures seront ajoutées pour la négociation lors du renouvellement de la convention collective.

Le Syndicat en réclame le paiement selon la procédure suivante :

1. Le Syndicat avise l'Employeur, dans les meilleurs délais du :
 - a) nom des personnes salariées qui vont déclarer des heures d'activités syndicales;
 - b) nombre d'heures d'activités syndicales que chacune de ces personnes salariées va déclarer;
2. Les personnes salariées concernées inscrivent sur leur feuille de temps les heures d'activités syndicales prévues;

3. L'Employeur accepte la demande si le nombre d'heures déclarées est conforme aux informations transmises initialement par le Syndicat.

Le solde des heures d'activités syndicales est transférable d'une année à l'autre. Ces activités syndicales doivent toutefois s'exercer en dehors de l'horaire de travail de cette ou ces personnes salariées.

ARTICLE 7 ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

NOTION DE SESSION

- 7.01 L'année est divisée en trois (3) sessions d'opération dont la durée est déterminée par l'Employeur. Les sessions sont généralement établies de la façon suivante :

Session d'automne : de septembre à décembre;

Session d'hiver : de janvier à avril;

Session d'été : de mai à août. La session d'été comporte deux (2) étapes dont la première se termine vers le 23 juin.

Chaque session peut débuter ou se terminer par une période transitoire d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

GÉNÉRALITÉS

- 7.02 La personne salariée peut se voir attribuer des heures de monitorat ou de surveillance.

- 7.03 La totalité des heures de travail d'une personne salariée, incluant les remplacements, ne doit pas dépasser quarante (40) heures par semaine à moins d'une demande expresse de l'Employeur.

- 7.04 Une personne salariée ne peut travailler à une même activité de surveillance plus de quatre heures et demie (4 ½) consécutives.

Au-delà de quatre heures et demie (4 ½) consécutives, la personne salariée a droit à une période de repos non rémunérée de trente (30) minutes.

- 7.05 La désignation des personnes responsables surveillants-sauveteurs, de même que l'attribution de leurs heures de travail, sont une prérogative de l'Employeur.

7.06 Échec des épreuves d'évaluation ou perte de qualification en cours de session :

- a) Si une personne salariée échoue, en cours de session, le Stage d'évaluation et de perfectionnement (ci-après : le stage) auquel elle s'inscrit en vue de maintenir son admissibilité future, elle ne pourra occuper la fonction de surveillant-sauveteur jusqu'à ce qu'elle ait réussi le stage. Elle pourra toutefois occuper les fonctions de monitorat uniquement si un surveillant-sauveteur est présent pendant la durée de l'activité.
- b) Si une personne salariée perd, en cours de session, les qualifications nécessaires à l'exercice de ses fonctions, elle perd du même fait les heures de travail déjà attribuées pour le reste de cette session et est considérée retirée de la liste de remplacement jusqu'à ce qu'elle fasse la preuve de sa requalification. De plus, les dispositions relatives au désistement telles que précisées à l'article 7.22 s'appliquent.

ADMISSIBILITÉ - SURVEILLANCE

7.07 Pour être admissible à se voir offrir des heures de travail à une session donnée, la personne salariée doit répondre aux trois (3) conditions suivantes :

- a) Posséder les qualifications et répondre aux exigences requises pour la fonction;
- b) Réussir le Stage d'évaluation et de perfectionnement.

Advenant que l'Employeur ne soit pas en mesure d'offrir un (1) des deux (2) stages dans l'année, les parties s'engagent à trouver une solution qui éviterait que les personnes salariées soient lésées.

- c) Offrir aux sessions d'automne et d'hiver, un minimum de six (6) heures de disponibilité par semaine selon la procédure établie aux articles 7.13 et 7.14 pour travailler à l'intérieur des périodes préétablies.

À la seconde étape de la session d'été, être disponible pour travailler toutes les heures d'un ou plusieurs postes offerts par l'Employeur.

À la première étape de la session d'été, l'Employeur aura le loisir de déterminer l'admissibilité requise soit en vertu de 7.07 c) alinéa 1 ou 2. L'Employeur doit informer les personnes salariées de son choix au moment de l'envoi des prévisions d'emploi pour la session d'été.

ADMISSIBILITÉ - MONITORAT

7.08 Pour être admissible à se voir offrir des heures de travail à une session donnée, la personne salariée doit répondre aux deux (2) conditions suivantes :

- a) Posséder les qualifications et répondre aux exigences requises pour la fonction;
- b) Offrir aux sessions d'automne et d'hiver, un minimum de six (6) heures de disponibilité par semaine selon la procédure établie aux articles 7.13 et 7.14 pour travailler à l'intérieur des périodes préétablies.

À la seconde étape de la session d'été, être disponible pour travailler toutes les heures d'un ou plusieurs postes offerts par l'Employeur.

À la première étape de la session d'été, l'Employeur aura le loisir de déterminer l'admissibilité requise soit en vertu de 7.08 b) alinéa 1 ou 2. L'Employeur doit informer les personnes salariées de son choix au moment de l'envoi des prévisions d'emploi pour la session d'été.

PRÉVISIONS D'EMPLOI

7.09 Il incombe à l'Employeur de déterminer les périodes d'ouverture, l'horaire des activités ainsi que les effectifs requis.

7.10 L'Employeur détermine les effectifs requis en fonction du Règlement sur la sécurité dans les bains publics et de la nature de l'activité.

AFFICHAGE DES PRÉVISIONS D'EMPLOI

7.11 L'Employeur envoie les prévisions d'emploi par courriel aux personnes salariées au plus tard quatre (4) semaines avant le début des activités régulières.

Pour les prévisions d'emploi de la période transitoire prévue à l'article 7.01, l'envoi se fait au plus tard deux (2) semaines avant le début des activités.

7.12 Cet envoi contient les renseignements suivants :

- a) L'identification des activités;
- b) Les qualifications et exigences requises;
- c) La date du début des activités;
- d) L'horaire des activités;
- e) La date limite pour signifier les disponibilités.
- f) La date où les personnes salariées vont recevoir leur horaire.

DISPONIBILITÉ

7.13 En consultant les prévisions d'emploi, la personne salariée doit remplir le formulaire « disponibilité du personnel aquatique » en indiquant sa disponibilité en fonction des périodes de travail préétablies et en identifiant ses préférences. Elle doit obligatoirement être disponible pour effectuer la totalité de ces périodes de travail.

7.14 La personne salariée doit retourner son formulaire au plus tard à la date limite prévue en y joignant les documents nécessaires pour démontrer qu'elle répond aux qualifications et exigences demandées à moins que l'Employeur n'ait déjà reçu les preuves à jour.

ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES

SESSIONS AUTOMNE ET HIVER

Surveillance

7.15 Sous réserve de l'article 7.05, l'Employeur attribue par ancienneté les périodes de travail aux personnes salariées admissibles.

7.16 Si, suivant l'application de l'article 7.15, l'Employeur a encore des besoins, il les comblera selon le moyen qu'il jugera le plus approprié. Il pourra aussi scinder les périodes de travail restantes.

Monitorat

- 7.17 L'Employeur attribue les périodes de travail parmi les personnes salariées admissibles selon la procédure suivante :
- a) Pour les cours de natation, l'Employeur alloue les périodes de travail par ordre d'ancienneté. L'ancienneté est calculée en additionnant celles de moniteur en natation et de formateur de moniteur en natation;
 - b) Pour les entraînements des maîtres-nageurs, l'Employeur alloue les périodes de travail par ordre d'ancienneté. L'ancienneté utilisée est celle de moniteur spécialisé;
 - c) Pour les cours de sauvetage de niveau bronze et de sauvetage sportif, l'Employeur alloue les périodes de travail par ordre d'ancienneté. Cette ancienneté est calculée en additionnant celles de moniteur en sauvetage, moniteur de sauveteur national, et formateur de moniteur en sauvetage;
 - d) Pour les cours de sauveteur national, l'Employeur alloue les périodes de travail par ordre d'ancienneté. L'ancienneté utilisée est celle de moniteur de sauveteur national;
 - e) Pour les cours de moniteur en natation de la Société de sauvetage, l'Employeur alloue les périodes de travail par ordre d'ancienneté. L'ancienneté utilisée est celle de formateur de moniteur en natation;
 - f) Pour les cours de moniteur en sauvetage de la Société de sauvetage, l'employeur alloue les périodes de travail par ordre d'ancienneté. L'ancienneté utilisée est celle de formateur de moniteur en sauvetage;
 - g) Pour les cours de soins d'urgence aquatique, l'Employeur alloue les périodes de travail par ordre d'ancienneté. Cette ancienneté est calculée en additionnant celles de moniteur en soins d'urgence aquatique, de moniteur sauveteur national et de formateur de moniteur en sauvetage.
- 7.18 Si, suivant l'application de l'article 7.17, l'Employeur a encore des besoins, il les comblera selon le moyen qu'il jugera le plus approprié. Il pourra aussi scinder les périodes de travail restantes.

SESSION D'ÉTÉ

- 7.19 Pour la première étape de la session d'été, l'Employeur se réserve le droit de choisir l'attribution selon les articles 7.15 à 7.18 ou selon l'article 7.20 pour un maximum de quarante (40) heures par semaine.
- 7.20 Pour la surveillance et le monitorat :
- Pour les activités de la seconde étape de la session d'été, l'attribution des périodes de travail se fait en appliquant la procédure suivante :
- a) Les postes composés de périodes de travail sont d'abord offerts aux personnes salariées admissibles par ordre d'ancienneté;
 - b) Si l'Employeur a encore des besoins, il les comblera selon l'article 7.16 ou 7.18.

AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL

- 7.21 Les horaires sont envoyés par courrier électronique au plus tard quatre (4) jours avant le début de l'activité.

Les personnes salariées ont la responsabilité de vérifier leur horaire.

DÉSISTEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE

- 7.22 La personne salariée qui se désiste en tout ou en partie de son horaire régulier dans une activité donnée, après la date limite de remise des disponibilités, perd pour sa prochaine session de travail, la priorité que lui confère son ancienneté.

L'alinéa précédent ne s'applique pas en cas de désistement dû aux situations suivantes :

- maladie ou blessure certifiée par un diagnostic médical;
- conflit d'horaire relié à une activité de formation universitaire ou collégiale qui n'était pas prévue à l'horaire reçu lors de l'inscription au cours.
- Tout autre motif jugé raisonnable par l'Employeur.

L'Employeur attribuera ces heures de travail selon la procédure décrite à l'article 7.26 pour la surveillance et le monitorat (selon les qualifications et exigences), à condition que la personne salariée ne dépasse pas le

nombre d'heures prévu à l'article 7.03, et ce, sans obligation de modifier les horaires déjà établis.

ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES ACTIVITÉS NON RÉGULIÈRES

7.23 Dans le cas des événements spéciaux qui affectent l'horaire régulier, la personne salariée dont l'horaire de travail en surveillance est affecté, bénéficie d'une priorité pour la surveillance de l'événement lorsque l'Employeur le requiert.

Dans ce cas, la personne salariée est rémunérée pour la période de travail requise par l'Employeur même si la durée de la période est inférieure à son horaire de travail régulier.

7.24 Dans le cas des cours privés et semi-privés, les heures de travail sont attribuées par l'Employeur en fonction de la demande du client ou, dans le cas où une personne spécifique n'est pas identifiée, l'attribution se fait parmi les personnes salariées en tenant compte des qualifications, des exigences et de l'expérience de la personne salariée.

7.25 En cas de désistement du client, l'activité est annulée et la personne salariée est rémunérée selon les dispositions de l'article 8.

7.26 Dans le cas d'ajout d'autres activités non régulières connues plus de soixante-douze (72) heures à l'avance, l'Employeur enverra un courriel à toutes les personnes salariées qui répondent aux critères définis aux alinéas a) et b) de l'article 7.07 ou de l'alinéa a) de l'article 7.08 et donnera les heures parmi celles qui auront répondu dans le délai spécifié. Celui-ci ne sera jamais moindre que vingt-quatre (24) heures.

L'employeur attribuera les heures de travail par ancienneté.

Si le besoin n'a pu être comblé ou lorsque les activités sont connues moins de soixante-douze (72) heures à l'avance, l'Employeur procède selon le moyen qu'il jugera le plus approprié.

REPLACEMENT POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES ET NON RÉGULIÈRES

7.27 La personne salariée qui désire se faire remplacer doit le plus tôt possible aviser l'Employeur du motif de son absence ainsi que de la plage horaire concernée.

7.28 La personne salariée qui désire se faire remplacer a l'obligation de se trouver un remplaçant pouvant occuper la même fonction et figurant sur

la liste fournie par l'employeur. Le remplacement doit faire l'objet d'une autorisation par l'employeur.

7.29 Une personne salariée concluant un remplacement doit aviser l'Employeur au préalable par courriel, avec copie à la personne salariée qui a accepté le remplacement, en précisant la date et l'heure du remplacement ainsi que le nom des personnes salariées concernées. L'Employeur peut affecter une autre personne salariée s'il juge que la personne salariée désignée pour le remplacement ne possède pas les qualifications ou qu'elle ne répond pas aux exigences requises.

Les parties peuvent convenir d'un autre canal de communication afin d'améliorer cette procédure.

7.30 La personne salariée effectuant de la surveillance peut se faire remplacer pour un maximum de dix-sept pour cent (17%) de l'ensemble de ses heures de travail régulières d'une session.

Pour la personne salariée effectuant du monitorat, ce remplacement est limité à une (1) séance de travail par cours, par session. Toutefois, pour la personne salariée qui effectue du monitorat, tout remplacement effectué au cours de la semaine de lecture de l'Université Laval n'est pas comptabilisé aux fins du présent article.

7.31 Toute demande de remplacement de la personne salariée due aux motifs suivants n'est pas assujettie aux clauses 7.28 à 7.30 :

- une maladie ou une blessure certifiée par un diagnostic médical;
- un conflit d'horaire relié à une activité de formation universitaire ou collégiale reliée aux études qui n'était pas prévue à l'horaire reçu lors de l'inscription au cours ;
- un congé relié à un décès prévu à l'Annexe II ;
- Une assignation par l'employeur à d'autres fonctions assujetties à la convention collective.

Toute demande de remplacement de la personne salariée due aux motifs suivants n'est pas assujettie à la clause 7.30 :

- une assignation comme candidat juré;

- lorsque la personne salariée a été citée à comparaître ou qu'elle doit agir comme témoin devant un tribunal judiciaire ou quasi judiciaire;
- un congé relié à un mariage ou une union civile prévu à l'Annexe II;

Toutefois, si au cours d'une session donnée, les dates d'absence, due à l'un des trois motifs prévus ci-haut, n'étaient pas connues au moment de la remise des disponibilités, la personne salariée ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire advenant qu'elle ne parvienne pas à se trouver de remplaçant.

L'employeur peut demander une pièce justificative.

ARTICLE 8 ANNULATION D'ACTIVITÉS

8.01 L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'annulation d'une activité ou d'un changement d'horaire et des conséquences qui en résultent. Il est de la responsabilité de l'Employeur d'aviser la personne salariée affectée par une annulation ou un changement d'horaire le plus rapidement possible.

Dans le cas d'annulation ou de modification d'activités à la dernière minute sans que la personne salariée concernée n'ait été avisée de quelque façon que ce soit, faisant en sorte qu'elle s'est rendue au travail inutilement, elle sera rémunérée pour la durée totale des heures de travail prévues de l'activité qu'elle devait effectuer.

ARTICLE 9 PROLONGATION D'HORAIRE

9.01 Lorsque requis, la personne salariée est tenue de prolonger pour une courte durée sa période de travail sauf dans le cas d'un conflit d'horaire avec des heures de cours académiques ou de tout autre motif jugé raisonnable par l'Employeur. Elle sera rémunérée au taux régulier pour le temps effectivement travaillé.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ ET LIEN D'EMPLOI

10.01 L'ancienneté de la personne salariée s'accumule par type d'activités. Elle est égale au nombre d'heures rémunérées dans un type d'activités donné depuis la date d'embauche en incluant les heures rémunérées pour les remplacements et les activités non régulières.

10.02 Cette ancienneté est reconnue lorsque la personne salariée a réussi sa période de probation.

10.03 La personne salariée perd son ancienneté, ses heures cumulées durant la période de probation et son lien d'emploi dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- Lorsqu'elle avise par écrit qu'elle quitte volontairement son emploi ;
- Lorsqu'elle ne se présente pas au travail sans motif prévu à la convention collective pendant trois (3) périodes de travail consécutives prévues à son horaire;
- Lorsqu'elle n'effectue aucune prestation d'emploi, excluant les stages d'évaluation et de perfectionnement et les réunions au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs;
- Lorsqu'elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité énumérées aux alinéas a) et b) de l'article 7.07 ou de l'alinéa a) de l'article 7.08 durant trois (3) sessions consécutives;

Tout autre motif doit être traité selon les modalités de l'article 13.

10.04 Lorsqu'une personne salariée dépasse la limite de remplacement prévue à l'article 7.30 au cours d'une session donnée, elle perd, pour la session suivante, la priorité que lui confère son rang d'ancienneté quant à l'attribution des heures de travail.

Ceci n'a pas pour effet de cesser l'accumulation de l'ancienneté.

10.05 Une fois par session, l'Employeur remet au Syndicat une liste d'ancienneté des personnes salariées avec le nombre d'heures accumulées par chacune d'elles, par type d'activités, depuis la date d'embauche.

ARTICLE 11 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

11.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'existence d'un Comité de relations du travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, dont le mandat est d'étudier et de solutionner toute question d'intérêt commun, incluant un enjeu de santé et de sécurité des personnes salariées.

11.02 Ce comité se réunit selon les besoins, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, en spécifiant l'ordre du jour.

Toutefois, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent au moins à deux reprises annuellement. Dans la mesure du possible, la première rencontre a lieu dans la première semaine du mois de novembre tandis que la seconde a lieu dans la première semaine du mois d'avril. D'un commun accord, les parties peuvent décider d'annuler la tenue de l'une ou l'autre de ces rencontres.

11.03 À l'occasion des rencontres du Comité de relations du travail, les parties peuvent se faire accompagner à leurs frais d'un conseiller extérieur.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

12.01 Généralités

- Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible;
- Le Syndicat et l'Employeur peuvent formuler un grief en suivant la procédure décrite.

12.02 Autant que possible, avant qu'un grief ne soit formulé, le problème devrait d'abord être discuté entre les représentants des parties avec ou sans la personne salariée concernée.

Avant l'échéance des délais prévus aux articles 12.03 et 12.04, les parties peuvent, d'un commun accord, suspendre les délais afin de favoriser la résolution du problème.

La suspension de ces délais peut être levée par l'une ou l'autre des parties à tout moment à la suite d'un avis écrit d'au minimum quarante-huit (48) heures à l'autre partie. Dans un tel cas, le délai pour soumettre le grief est prolongé de la même durée que celle de la suspension du délai.

12.03 Procédure de grief

a) Première étape :

Le grief que l'une des parties juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'autre partie en indiquant les faits concernés dans les trente (30) jours de la connaissance des faits, mais n'excédant pas une période de quatre (4) mois de l'occurrence

des faits à l'origine du grief. Une réponse est transmise à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

b) Deuxième étape :

Si la réponse n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dernier délai mentionné.

12.04 Dans le cas d'un grief contestant une mesure disciplinaire comportant une suspension ou un congédiement, celui-ci doit être soumis à l'Employeur par écrit dans les trente (30) jours où la cause du grief a pris naissance ou, le cas échéant, de la décision de l'Employeur.

12.05 Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation d'un grief qui n'en modifie pas la nature ne l'invalide pas; une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré, au moyen d'un avis écrit ou verbal lors de l'audition du grief.

12.06 Tout grief est soumis à un arbitre unique. Dans les quatre (4) mois du dépôt du grief, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'une telle entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de désigner l'arbitre.

12.07 Les délais prévus à cet article sont suspendus pour la période du 23 juin au mardi suivant la fête du Travail.

12.08 a) Conformément aux dispositions du Code du travail, la compétence de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut :

- Rétablir les droits de la personne salariée visée avec pleine indemnité;
- Maintenir la mesure disciplinaire;
- Réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité auquel une personne

salariée injustement traitée pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute indemnité que la personne salariée a pu recevoir entre temps.

- 12.09 Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 12.10 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Les autres dépenses sont à la charge de la partie qui les a encourues.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET LETTRES D'ATTENTES

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 L'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la personne salariée.
- 13.02 Lorsque l'Employeur a l'intention d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée, il la convoque à une rencontre à cet effet dans les quinze (15) jours ouvrables de l'infraction ou dans les quinze (15) jours ouvrables du moment où ces faits sont connus de l'Employeur. Une copie de l'avis de convocation doit être envoyée au Syndicat. La personne salariée peut se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale. Une mention à cet effet doit aussi être inscrite à l'avis de convocation. La personne salariée qui choisit de se faire accompagner doit en informer préalablement le représentant de l'Employeur qui pourra aussi se faire accompagner. Le délai entre le moment de la convocation et la tenue de la rencontre doit être d'au moins soixante-douze (72) heures.
- Dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables suivants, la rencontre prévue à l'alinéa précédent, l'Employeur doit faire connaître à la personne salariée la sanction qu'il a arrêtée dans son cas.
- Dans les cas graves nécessitant le congédiement immédiat ou la suspension immédiate d'une personne salariée, la sanction peut être appliquée en même temps que l'envoi de l'avis.
- 13.03 Un avis ou un rapport disciplinaire ne peut être mis en preuve au cours d'un arbitrage que si la personne salariée en a été informée par écrit.

- 13.04 Aucun avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne peut être invoqué contre elle et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune mention portée à son dossier d'une mesure disciplinaire de même nature. De plus, tout avis ou rapport disciplinaire que l'Employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie d'arbitrage ou autrement est retiré de son dossier.

LETTRES D'ATTENTES

- 13.05 Lorsque l'Employeur a l'intention de remettre une lettre d'attentes à une personne salariée, il la convoque à une rencontre à cet effet. L'avis de convocation précise à la personne salariée qu'il est de sa responsabilité d'en informer, si elle le désire, le Syndicat. La personne salariée peut se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale.

ARTICLE 14 PROTECTION JUDICIAIRE

- 14.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'Employeur. Il convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la personne salariée. Dans ce cas, la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 15 UNIFORME

- 15.01 L'Employeur fournit lors de l'embauche à la personne salariée :
- Deux (2) T-shirts identifiés selon le type d'activité exercée ;
 - Un (1) sifflet.

Un (1) T-shirt additionnel est remis à la personne salariée qui reçoit, pour la première fois, un horaire régulier d'au moins vingt (20) heures de travail par semaine. Les horaires de travail remis pendant les périodes transitoires ne sont pas visés par le présent alinéa.

Les T-shirts doivent être portés uniquement au travail. La personne salariée doit en assumer l'entretien.

Lorsque la période de probation est réussie, l'Employeur remet à la personne salariée :

- Un montant de soixante dollars (60\$) pour l'achat de deux (2) paires de shorts;

- Un montant de cinquante dollars (50\$) pour l'achat d'un maillot.
- 15.02 Les T-shirts fournis demeurent la propriété de l'Employeur et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.
- 15.03 La personne salariée devra défrayer les coûts rattachés au remplacement des articles perdus ou abîmés d'une façon négligente.
- 15.04 La personne salariée doit respecter le code vestimentaire exigé par le Service des activités sportives pour les moniteurs et sauveteurs. Entre autres est interdit tout bijou pouvant être considéré par l'Employeur comme un risque pour la santé et la sécurité des employés et des clients. Le tatouage, s'il y a lieu, doit être exempt de tout caractère offensant, violent ou sexuel.
- 15.05 La tenue vestimentaire sera déterminée par l'Employeur, après consultation du Syndicat. Les normes de sécurité au travail et de service à la clientèle guident l'Employeur dans la détermination de l'uniforme.

ARTICLE 16 VACANCES

- 16.01 La personne salariée a droit à une indemnité de vacances versée à chaque période de paie et calculée comme suit :

Service continu depuis la date d'embauche	Indemnité
Moins de 3 ans	4%
3 ans et plus	6%

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

- 17.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :
- Le 1^{er} janvier;
 - Le Vendredi saint;
 - La Journée nationale des patriotes (lundi précédant le 25 mai);
 - Le 1er juillet ou la date à laquelle est fêtée le 1er juillet;
 - La fête du Travail;
 - Le jour de l'Action de grâces;

- Le jour de Noël.

La personne salariée a droit dans le cas où elle travaille un jour férié, au paiement d'une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant immédiatement ce jour férié, en plus de son salaire normal.

Dans le cas où la personne salariée ne travaille pas un jour férié, elle a droit au paiement d'une indemnité si elle ne s'est pas absentée sans motif valable le jour ouvrable précédent ou suivant le jour férié. Cette indemnité est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant immédiatement ce jour férié.

17.02 **Fête nationale**

La personne salariée, en prestation de travail à cette date, a droit, pour la Fête nationale, au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin.

Si une personne salariée doit travailler le 24 juin, elle a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale à celle prévue au paragraphe précédent.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

18.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la mesure du possible à prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des employés.

18.02 La personne salariée victime d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission des normes de l'équité, la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) et qui est empêchée d'exercer son travail en raison de cette lésion continue de recevoir son plein salaire comme si elle avait été au travail pour les quatorze (14) premiers jours suivants l'abandon du travail si requis.

ARTICLE 19 RÉUNIONS ET STAGES

19.01 Réunions

Toute personne salariée doit assister aux réunions auxquelles elle est convoquée par l'Employeur.

Une personne salariée qui assiste à une réunion est rémunérée, au taux horaire régulier, pour les heures passées en réunion.

19.02 Stage d'évaluation et de perfectionnement

Pour être admissible à se voir offrir des heures de travail, la personne salariée qui fait de la surveillance doit avoir participé à un (1) des deux (2) stages d'évaluation et de perfectionnement offerts habituellement au cours du mois d'août (ci-après : stage d'automne) et du mois de mars (ci-après : stage d'hiver).

La personne salariée doit réussir le stage. Le contenu du stage est défini par l'Employeur. L'Employeur informe les personnes salariées des critères d'évaluation.

De plus, le formateur présent pendant toute la durée du stage et qui a réussi la partie évaluative est considéré avoir réussi ce stage.

La réussite du stage d'automne permet à la personne salariée d'être conforme à l'alinéa b) de l'article 7.07 pour les sessions d'automne, d'hiver et d'été suivantes.

La réussite du stage d'hiver permet à la personne salariée d'être conforme à l'alinéa b) de l'article 7.07 pour les sessions d'été, d'automne et d'hiver suivantes.

Les personnes salariées sont rémunérées pour la durée du stage au taux horaire de surveillant-sauveteur.

19.03 Si l'Employeur le juge opportun, il peut offrir un atelier de reprise des épreuves d'évaluation.

La réussite de cet atelier de reprise permet à la personne salariée d'être conforme à l'alinéa b) de l'article 7.07, et ce, jusqu'à la date du prochain Stage d'évaluation et de perfectionnement.

Toutefois, pour la session au cours de laquelle l'atelier de reprise a été réussi, la personne salariée ne peut se voir attribuer, selon son ancienneté, des heures de travail pour les activités régulières.

Les personnes salariées sont rémunérées pour la durée de l'atelier de reprise des épreuves d'évaluation au taux horaire de surveillant-sauveteur.

ARTICLE 20 SALAIRES, AVANCEMENT D'ÉCHELONS ET PRIME DE RESPONSABILITÉ

20.01 Les taux et échelons de salaires des personnes salariées régies par la présente convention collective sont déterminés par les dispositions suivantes :

Pour la fonction « Surveillant-sauveteur »

Échelon	1 ^{er} mai 2023	4 septembre 2023	2 septembre 2024	1 ^{er} septembre 2025	31 août 2026	30 août 2027
1	20,80 \$	21,80 \$	22,80 \$	23,80 \$	24,80 \$	25,80 \$
2	21,16 \$	22,16 \$	23,16 \$	24,16 \$	25,16 \$	26,16 \$
3	22,05 \$	23,05 \$	24,05 \$	25,05 \$	26,05 \$	27,05 \$
4	23,02 \$	24,02 \$	25,02 \$	26,02 \$	27,02 \$	28,02 \$
5	24,04 \$	25,04 \$	26,04 \$	27,04 \$	28,04 \$	29,04 \$
6	25,07 \$	26,07 \$	27,07 \$	28,07 \$	29,07 \$	30,07 \$

Pour la fonction « Moniteur en natation et moniteur spécialisé »

Échelon	1 ^{er} mai 2023	4 septembre 2023	2 septembre 2024	1 ^{er} septembre 2025	31 août 2026	30 août 2027
1	22,27 \$	23,27 \$	24,27 \$	25,27 \$	26,27 \$	27,27 \$
2	23,30 \$	24,30 \$	25,30 \$	26,30 \$	27,30 \$	28,30 \$
3	24,34 \$	25,34 \$	26,34 \$	27,34 \$	28,34 \$	29,34 \$
4	25,45 \$	26,45 \$	27,45 \$	28,45 \$	29,45 \$	30,45 \$
5	26,63 \$	27,63 \$	28,63 \$	29,63 \$	30,63 \$	31,63 \$
6	27,14 \$	28,14 \$	29,14 \$	30,14 \$	31,14 \$	32,14 \$

Pour la fonction « Moniteur en sauvetage »

Échelon	1 ^{er} mai 2023	4 septembre 2023	2 septembre 2024	1 ^{er} septembre 2025	31 août 2026	30 août 2027
1	23,30 \$	24,30 \$	25,30 \$	26,30 \$	27,30 \$	28,30 \$
2	24,36 \$	25,36 \$	26,36 \$	27,36 \$	28,36 \$	29,36 \$
3	25,49 \$	26,49 \$	27,49 \$	28,49 \$	29,49 \$	30,49 \$
4	26,67 \$	27,67 \$	28,67 \$	29,67 \$	30,67 \$	31,67 \$
5	27,88 \$	28,88 \$	29,88 \$	30,88 \$	31,88 \$	32,88 \$
6	28,42 \$	29,42 \$	30,42 \$	31,42 \$	32,42 \$	33,42 \$

Pour la fonction « Moniteur sauveteur national; formateur de moniteur en natation; formateur de moniteur en sauvetage et Moniteur soins d'urgence aquatique »

Échelon	1 ^{er} mai 2023	4 septembre 2023	2 septembre 2024	1 ^{er} septembre 2025	31 août 2026	30 août 2027
1	26,49 \$	27,49 \$	28,49 \$	29,49 \$	30,49 \$	31,49 \$
2	27,69 \$	28,69 \$	29,69 \$	30,69 \$	31,69 \$	32,69 \$
3	28,98 \$	29,98 \$	30,98 \$	31,98 \$	32,98 \$	33,98 \$
4	30,31 \$	31,31 \$	32,31 \$	33,31 \$	34,31 \$	34,31 \$
5	31,75 \$	32,75 \$	33,75 \$	34,75 \$	35,75 \$	36,75 \$
6	32,36 \$	33,36 \$	34,36 \$	35,36 \$	36,36 \$	37,36 \$

20.02 La personne salariée nouvellement embauchée est positionnée à l'échelon 1 de l'échelle salariale de sa fonction.

La personne salariée nouvellement embauchée peut être intégrée à l'échelon 2 de l'échelle salariale d'une fonction si elle a effectué une fonction similaire auprès d'un autre employeur pendant au moins trois cents (300) heures en surveillance ou cinquante (50) heures en monitorat, et ce, préalablement à son embauche au Service des activités sportives (SAS).

La personne salariée doit faire les démarches auprès de son ancien employeur afin d'obtenir un document contenant :

- Un sommaire des tâches et des responsabilités qui étaient assumées;
- La durée du lien d'emploi ainsi que le nombre d'heures travaillées.

Le cas échéant, le changement d'échelon est effectif à compter de la période de paie suivant la remise du document complet.

20.03

Les personnes salariées effectuant du monitorat ont droit, pour la planification des cours, aux compensations prévues ci-bas pour chacun des groupes d'élèves encadrés tout au long d'une session de la programmation régulière.

Monitorat en natation :

Une (1) heure au taux horaire applicable.

Moniteur spécialisé :

Deux (2) heures au taux horaire applicable.

Monitorat en sauvetage :

- Médaille de bronze et croix de bronze : Deux (2) heures au taux horaire applicable;
- Étoile de bronze : Une (1) heure au taux applicable.

Moniteur en sauveteur national :

Trois (3) heures au taux applicable

Formateur en moniteur de sauvetage :

Cinq (5) heures au taux applicable.

Formateur de moniteur en natation :

Cinq (5) heures au taux applicable.

20.04

Une personne salariée peut avancer d'au plus deux (2) échelons salariaux par année débutant au 1er septembre et se terminant au 31 août.

L'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire est accordé, par type d'activités, sur rendement satisfaisant.

L'avancement d'échelon(s) peut s'effectuer au 1er septembre, au 15 février ou au 1er mai de chaque année à la condition d'avoir effectivement travaillé durant la période de référence un minimum de :

SURVEILLANCE		MONITORAT	
300 heures	Avancement d'un (1) échelon	50 heures	Avancement d'un (1) échelon
600 heures	Avancement de deux (2) échelons	100 heures	Avancement de deux (2) échelons

Lorsqu'il y a un résiduel d'heures, celles-ci sont transférées uniquement pour les fins d'avancement d'échelon à la période de référence suivante ou à l'année suivante dans le cas où la personne salariée ait déjà avancé de deux (2) échelons au cours de la même année.

20.05 Lorsque l'Employeur désigne un surveillant-sauveteur pour agir comme responsable surveillant-sauveteur, cette personne reçoit une prime de deux dollars (2,00\$) pour chaque heure effectivement travaillée à ce titre. Les responsabilités de responsable consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction à s'assurer que tout le personnel assigné à la surveillance de la piscine est présent à l'heure convenue et que chaque personne a la tenue vestimentaire et l'équipement de sauvetage requis, à effectuer la répartition et la vérification du travail de ces personnes, à planifier et s'assurer du bon déroulement du bain, à superviser l'efficacité de la surveillance, à faire observer les mesures de sécurité et le respect de chaque étape lors d'une situation d'urgence ou de tout autre incident et à compléter le rapport du bain et les documents requis.

À compter du 31 août 2026, la prime de responsabilité est bonifiée de vingt-cinq cents (0,25\$).

À compter du 30 août 2027, la prime de responsabilité est bonifiée de vingt-cinq cents (0,25\$).

ARTICLE 21 DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 août 2027.

21.02 Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

21.03

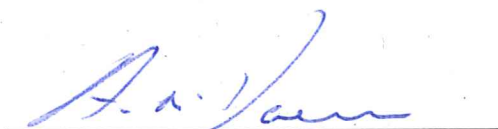
Les lettres d'ententes et les annexes font partie intégrante de la convention. Toute lettre d'entente antérieure à la signature de la convention est caduque.

SIGNATURE DE LA CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 20 jour du mois de juin 2023.

UNIVERSITÉ LAVAL

ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET
DES MONITEURS DU PEPS DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL (FISA)



André Darveau
Vice-recteur aux ressources
humaines et aux finances



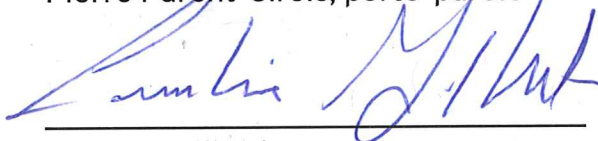
Mickaël Carrier
Président



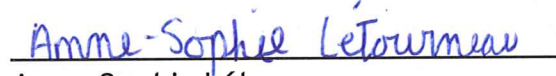
Pierre Parent-Sirois, porte-parole



François Laprise, porte-parole



Caroline Gilbert
Coordonnatrice d'activités



Anne-Sophie Létourneau
Trésorière



Frédéric Poirier
Directeur adjoint installations et
événements spéciaux

ANNEXE I DESCRIPTIONS SOMMAIRES DES FONCTIONS

Les descriptions sommaires des fonctions ne sont pas limitatives aux tâches mentionnées. Elles ne servent qu'à différencier les emplois.

ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE

Surveillant-sauveteur :

Accomplit un travail de surveillance pour assurer la sécurité des usagers et le bon déroulement des activités à la piscine; installe les bassins; s'assure de l'application des normes de sécurité, d'ordre et d'hygiène; applique le Règlement sur la sécurité dans les bains publics ainsi que le Règlement sur la qualité de l'eau des piscines et des autres bassins artificiels; prévient les accidents; intervient dans toute situation de premiers soins ou d'urgence ou de relations publiques; joue un rôle d'éducateur auprès des baigneurs en ce qui concerne la sécurité, l'ordre et l'hygiène en piscine, peut être appelé à effectuer des rondes de vérification dans les vestiaires; complète les documents requis.

ACTIVITÉS DE MONITORAT

Tâches générales :

Enseigne, par des activités pédagogiques, différents programmes aquatiques; installe l'espace d'enseignement qui lui est alloué et le libère à la fin de l'activité; assure, auprès des participants, l'acquisition des connaissances et le développement des habiletés requises et respecte les exigences administratives demandées par l'organisme de régie; s'assure du respect des normes de sécurité, d'ordre et d'hygiène; assure la sécurité et le bon déroulement des cours et collabore au développement des programmes concernés; complète les documents requis.

Tâches spécifiques :

Moniteur en natation : Enseigne le programme Nager pour la vie de la Société de sauvetage, le programme d'apprentissage de la natation aux adultes ainsi que les cours privés en natation.

Moniteur spécialisé : Entraîne les groupes des maîtres-nageurs.

Moniteur en sauvetage : Enseigne les programmes de bronze en sauvetage aquatique de la Société de sauvetage et les activités de sauvetage sportif.

Moniteur de sauveteur national : Enseigne les programmes de sauveteur national, de requalification de sauveteur national de la Société de sauvetage et des ateliers de perfectionnement en sauvetage aquatique.

Moniteur soins d'urgence aquatique/DEA : Enseigne le programme soins d'urgence aquatique de la Société de sauvetage et de requalification de soins d'urgence aquatique.

Formateur de moniteur en natation : Enseigne les programmes de formation des moniteurs en natation et de requalification de moniteur en natation de la Société de sauvetage. Anime des programmes de perfectionnement en pédagogie pour les moniteurs de natation.

Formateur de moniteur en sauvetage : Enseigne les programmes de formation des moniteurs en sauvetage et de requalification de moniteur en sauvetage de la Société de sauvetage. Anime les programmes de perfectionnement en sauvetage aquatique et en pédagogie pour les moniteurs en sauvetage.

ANNEXE II ABSENCES ET CONGÉS POUR MALADIE OU RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Comme prévu à la *Loi sur les Normes du travail* (RLRQ c N-1.1), (ci-après : LNT), la personne salariée peut bénéficier des congés suivants après en avoir avisé l'Employeur :

Décès

Décès	Nombre de jour(s) de congé
Père, mère, frère, sœur, conjoint, enfant.	Cinq (5) jours, dont deux (2) sans perte de salaire à l'occasion du décès ou des funérailles.
Grand-père, grand-mère, père de son conjoint ¹ , mère de son conjoint, sœur de son conjoint, frère de son conjoint.	Une (1) journée sans salaire à l'occasion du décès ou des funérailles.

Ces congés doivent être pris entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement. L'Employeur se réserve le droit de demander une pièce justificative.

Mariage ou union civile

Mariage ou union civile	Nombre de jour(s) de congé
Mariage ou union civile de la personne salariée	Une (1) journée sans perte de salaire, le jour du mariage ou de l'union civile.
Mariage ou union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'enfant de son conjoint.	Une (1) journée sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile.

L'Employeur se réserve le droit de demander une pièce justificative.

Obligations parentales ou familiales (incluant violence conjugale ou à caractère sexuel), ou maladie

Une personne salariée qui compte trois (3) mois de service continu, sans égard au régime d'emploi, peut s'absenter dix (10) jours par année civile dont les deux (2) premiers jours sont rémunérés selon le nombre d'heures prévues à son horaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou

l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, ou de son propre état de santé.

Une journée ne peut être fractionnée.

Si les circonstances le justifient, l'Employeur peut demander à la personne salariée de lui fournir un document attestant le ou les motifs de son absence.

Ces congés ne sont pas monnayables, ni cumulables, ni transférables.

LETTRE D'ENTENTE (LE-MS-2023-01)

L'UNIVERSITÉ LAVAL, ci-après « l'Employeur »

ET

L'ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET DES MONITEURS DU PEPS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (FISA), ci-après « le Syndicat »

OBJET : Montant forfaitaire versé à la suite de la signature de l'entente de principe

CONSIDÉRANT QU'une entente de principe est intervenue le 1er mai 2023 entre l'Employeur et le Syndicat;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2022-2027 entre l'Employeur et le Syndicat en date du 20 juin 2023;


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. Toutes les personnes salariées en lien d'emploi au moment de la signature de l'entente de principe ayant travaillé un minimum de dix (10) heures entre le 5 septembre 2022 et le 1^{er} mai 2023, recevront un montant forfaitaire, moins les déductions applicables, calculé selon les critères suivants :
 - De dix (10) à quarante-neuf (49) heures de travail : cinquante (50) dollars;
 - De cinquante (50) à quatre-vingt-dix-neuf (99) heures de travail : cent (100) dollars;
 - De cent (100) à cent quarante-neuf (149) heures de travail : cent cinquante (150) dollars;
 - Cent cinquante (150) heures et plus de travail : deux cents (200) dollars.
3. Le paiement de ce montant forfaitaire sera versé au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective.

En FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 20^e jour du mois de juin 2023.

UNIVERSITÉ LAVAL

ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET
DES MONITEURS DU PEPS DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL (FISA)



André Darveau
Vice-recteur aux ressources
humaines et aux finances



Mickaël Carrier
Président

LETTRE D'ENTENTE (LE-MS-2023-02)

L'UNIVERSITÉ LAVAL, ci-après « l'Employeur »

ET

L'ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET DES MONITEURS DU PEPS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (FISA), ci-après « le Syndicat »

OBJET : Reconnaissance de l'expérience des personnes en lien d'emploi effectuant de la surveillance

CONSIDÉRANT QU'une entente de principe est intervenue le 1er mai 2023 entre l'Employeur et le Syndicat;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2022-2027 entre l'Employeur et le Syndicat en date du 20 juin 2023;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. Toutes les personnes salariées en lien d'emploi au moment de la signature de l'entente de principe et effectuant de la surveillance qui ont effectivement travaillé au moins trois cents (300) heures en surveillance pour le compte d'un autre employeur dans un bassin de type olympique ou semi-olympique, et ce, préalablement à la date de leur embauche au Service des activités sportives (SAS) à titre de surveillant-sauveteur peuvent faire une demande d'avancement d'échelon au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la convention collective s'ils obtiennent de leur ancien employeur la confirmation écrite :
 - a. du nombre d'heures de travail effectuées en surveillance entre la date où elle a été embauchée par son ancien employeur jusqu'à sa date d'embauche au SAS à titre de surveillant-sauveteur ;
 - b. des caractéristiques du ou des bassins où les heures travaillées ont été effectuées.
3. La confirmation écrite doit être acheminée directement par courriel au supérieur immédiat avec la personne salariée en copie ;

4. La personne salariée qui répond aux critères d'admissibilité se voit augmenter d'un (1) échelon au 1^{er} septembre 2023. Le cas échéant, cet avancement d'échelon n'est pas considéré dans le calcul du nombre d'avancements d'échelon maximal prévu à l'article 20.03.
5. La décision relative à l'admissibilité ne peut faire l'objet d'un grief.

En FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 20^e jour du mois de juin 2023.

UNIVERSITÉ LAVAL

ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET
DES MONITEURS DU PEPS DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL (FISA)



André Darveau
Vice-recteur aux ressources
humaines et aux finances



Mickaël Carrier
Président

LETTRE D'ENTENTE (LE-MS-2023-03)

L'UNIVERSITÉ LAVAL, ci-après « l'Employeur »

ET

**L'ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET DES MONITEURS DU PEPS DE L'UNIVERSITÉ
LAVAL (FISA), ci-après « le Syndicat »**

Objet : Modification de la Lettre d'entente 2022-01

CONSIDÉRANT la signature de la Lettre d'entente 2022-01 intervenue le 24 août 2022;

CONSIDÉRANT QU'une entente de principe est intervenue le 1er mai 2023 entre l'Employeur et le Syndicat;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2022-2027 entre l'Employeur et le Syndicat en date du 20 juin 2023;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. Les échelles salariales convenues lors du renouvellement de la convention collective 2022-2027 annulent la rétroactivité prévue à l'article 5 de la Lettre d'entente 2022-01.

En FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 20^e jour du mois de juin 2023.

UNIVERSITÉ LAVAL

ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET DES
MONITEURS DU PEPS DE L'UNIVERSITÉ
LAVAL (FISA)



André Darveau
Vice-recteur aux ressources humaines
et aux finances



Mickaël Carrier
Président